

ГРНТИ 15.41.39
УДК 159.9 + 378

А.Е. Осипенко
И.А. Петрикеева
УГЛТУ, Екатеринбург

СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОНФЛИКТАХ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА УГЛТУ

На основе опросника К. Томаса «Определение способов регулирования конфликтов» проведен анализ стратегий поведения в педагогических конфликтах обучающихся и преподавателей УГЛТУ. Выявлено, что наиболее частыми стратегиями выхода из педагогических конфликтов являются компромисс, избегание и приспособление. У бакалавров, магистрантов и аспирантов преобладающей стратегией поведения является избегание, у преподавателей со стажем работы менее 20 лет – приспособление, а у преподавателей со стажем работы более 20 лет – компромисс. При этом стратегия избегания характерна в большей степени для обучающихся и преподавателей женского пола. На основании проведенного исследования составлены рекомендации по предотвращению и разрешению педагогических конфликтов в УГЛТУ.

Ключевые слова: педагогический конфликт, стратегии поведения в конфликте, образовательный процесс, бакалавры, магистранты, аспиранты, преподаватели, избегание, приспособление, компромисс, соперничество, сотрудничество.

Современная наука рассматривает конфликты как неизбежное явление общественной жизни, вытекающее из свойств человеческой природы. Конфликты свойственны всем областям жизнедеятельности человека, включая педагогический процесс.

Современная конфликтологическая парадигма ориентирует массовое сознание людей на понимание неизбежности конфликтов в различных сферах человеческой деятельности. Однако слабая конфликтологическая подготовка педагогов и руководителей образовательных организаций, неумение на практике управлять конфликтами, находить оптимальные способы их предупреждения и разрешения, как правило, негативно сказываются на организации образовательного процесса.

Целью проведенного в УГЛТУ исследования был анализ стратегий поведения обучающихся и преподавателей УГЛТУ в педагогических конфликтах, разработка на этой основе рекомендаций по разрешению и преодолению педагогических конфликтов.

В основе исследования – результаты тестирования по методике Кеннета Томаса «Определение способов регулирования конфликтов» [1].

В исследовании приняли участие 25 преподавателей и 40 обучающихся УГЛТУ различного возраста и пола, в том числе: преподаватели со стажем работы до 20 лет – 12 чел.; преподаватели со стажем работы более 20 лет – 13 чел.; магистранты и аспиранты – 22 чел.; бакалавры – 18 чел.

По итогам тестирования проводилась интерпретация индивидуальных профилей. Для этого сначала определяются стратегии, расположенные на высоком уровне. Они являются доминирующими и, как правило, применяются первыми, без учета адекватности возникшей ситуации. После этого определяются стратегии, расположенные на среднем уровне. Они применяются после доминирующих, если те оказываются мало результативными. Средне выраженные стратегии в большей степени адекватны ситуации, нежели доминирующие или отвергаемые. Выбор стратегии такого рода зависит от степени значимости проблемы для человека. Затем определяются стратегии, расположенные на нижнем уровне. Данными стратегиями обычно пренебрегают и практически не применяют в конфликтах [2, 3].

Наиболее оптимальной стратегией в конфликте считается сотрудничество [4, 5], или сочетание всех пяти стратегий, каждая из которых имеет значение в интервале от 5 до 7 баллов [6, 7].

На рисунке 1 отображено распределение баллов, набранных исследуемыми группами, по тесту К. Томаса.

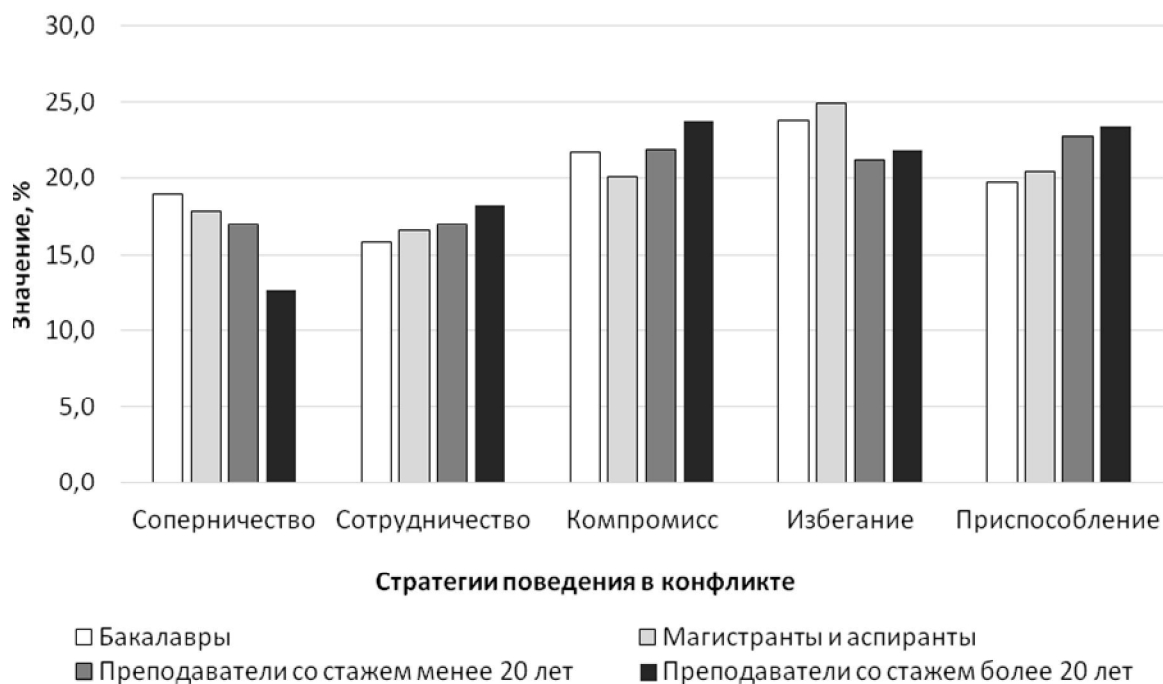


Рис. 1. Распределение баллов по опроснику К. Томаса, набранных каждой исследуемой группой, в %

Данный график отражает общие тенденции поведения участников образовательного процесса в УГЛТУ. Наименьшее количество баллов во всех четырех исследуемых группах набрано в стратегиях поведения *соперничество* и *сотрудничество*, то есть в тех стратегиях, которые ориентированы на активную защиту своих интересов. Примечательно, что отстаивание своих интересов в форме соперничества наиболее характерно для бакалавров, но с увеличением уровня образования и жизненного опыта эта стратегия поведения применяется все реже.

Совершенно противоположная тенденция наблюдается в динамике *сотрудничества* (самой продуктивной стратегии поведения) и *приспособления*. С увеличением уровня образования и накоплением педагогического опыта данные стратегии поведения встречаются все чаще. По стратегиям поведения *компромисс* и *избегание* четкую зависимость проследить сложно.

Если произвести выборку преобладающих стратегий поведения, устанавливаемых для каждого опрошенного по максимальному значению его графического профиля, можно проследить, какие стратегии поведения применяются участниками образовательного процесса УГЛТУ в первую очередь (рис. 2).

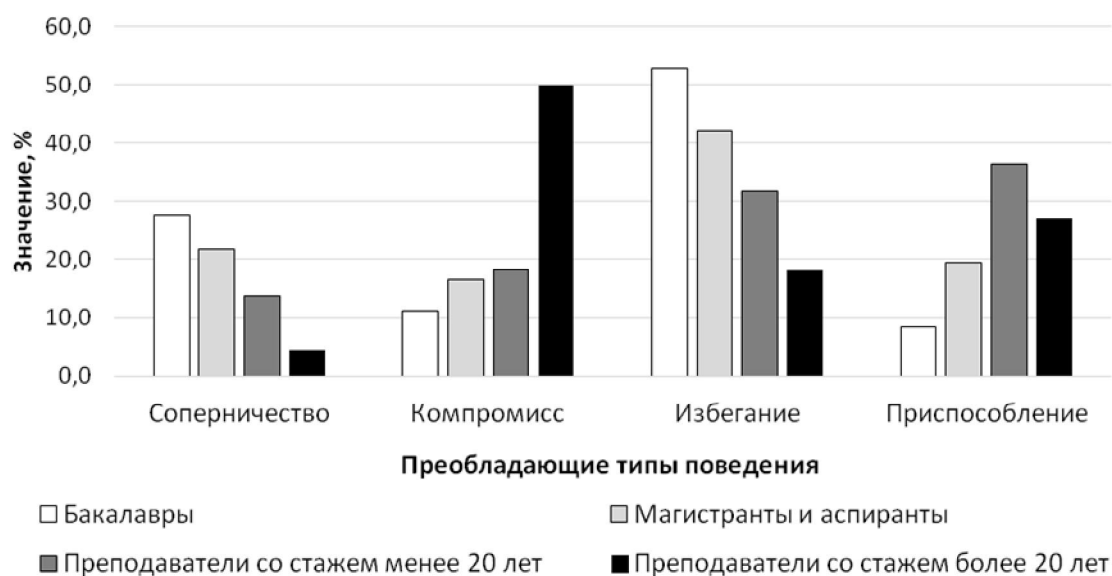


Рис. 2. Преобладающие стратегии поведения преподавателей и обучающихся, в %

На рисунке 2, как и в предыдущем графике, сохраняется динамика к уменьшению доли соперничества при повышении уровня образования и накоплении опыта преподавания.

Такая стратегия поведения, как сотрудничество, на графике отсутствует, так как данная стратегия поведения ни у одного из опрошенных не является преобладающей. Вероятно, причиной этого является высокая трудозатратность данной стратегии, ведь чтобы разработать схему разрешения конфликта, которая принесет пользу обеим сторонам, необходимо потратить время, изучить возможности обеих сторон и т.д. Это значительно сложнее, чем договориться об уступках, или, например, попытаться избежать решения вопроса.

Применение стратегии *компромисса* у преподавателей со стажем работы более 20 лет более чем в 2 раза превышает этот же показатель у трех других исследуемых групп. Наименее часто компромисс стараются найти бакалавры. Для последних, как и для магистрантов и аспирантов, более характерно *избегание* конфликтов. С ростом уровня образования и накоплением педагогического опыта участники образовательного процесса начинают реже избегать спорных вопросов.

Для преподавателей с опытом работы менее 20 лет *приспособление* – наиболее частая стратегия поведения. У более опытных преподавателей эта стратегия применяется реже. Возможно, это объясняется тем, что последние чаще находятся на руководящих должностях, а молодые преподаватели находятся у них в подчинении и вынуждены уступать в конфликтах. Для бакалавров приспособление наименее характерно в сравнении с другими исследуемыми группами.

На рисунке 3 отображено распределение общего количества баллов теста К. Томаса по гендерному признаку.

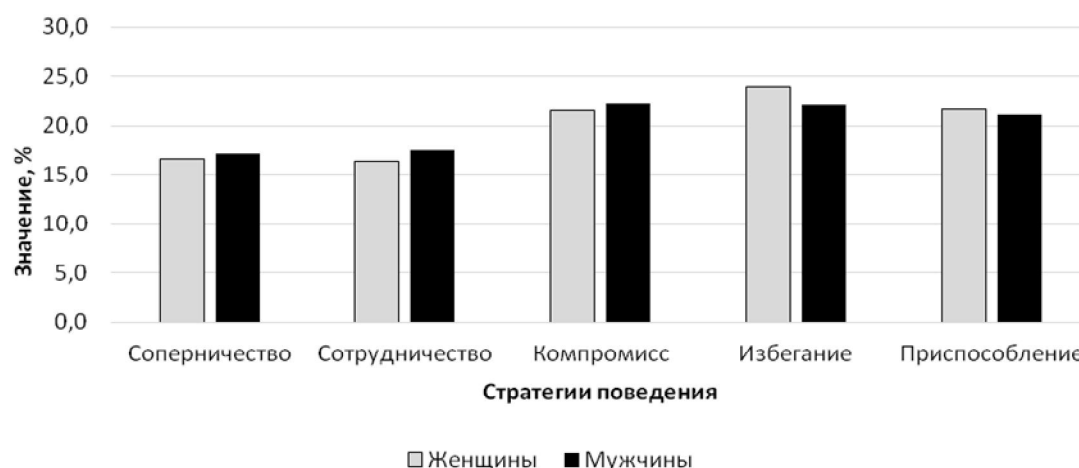


Рис. 3. Распределение набранных баллов по опроснику К. Томаса мужчинами и женщинами, в %

Потенциальный уровень применения стратегии поведения *избегание* характерен для женщин, а для мужчин – *компромисс* и *избегание*.

По сравнению с женщинами, мужчины более склонны к *соперничеству* и *сотрудничеству*, то есть к стратегиям поведения, основанным на отстаивании своих интересов. В то время как женщины чаще чем мужчины склонны к *избеганию*. Похожие тенденции наблюдаются на графике распределения преобладающих стратегий поведения (рис. 4).

Приспособление у женщин потенциально больше чем у мужчин (рис. 3), однако на практике мужчины чаще прибегают к этой стратегии поведения (рис. 4).

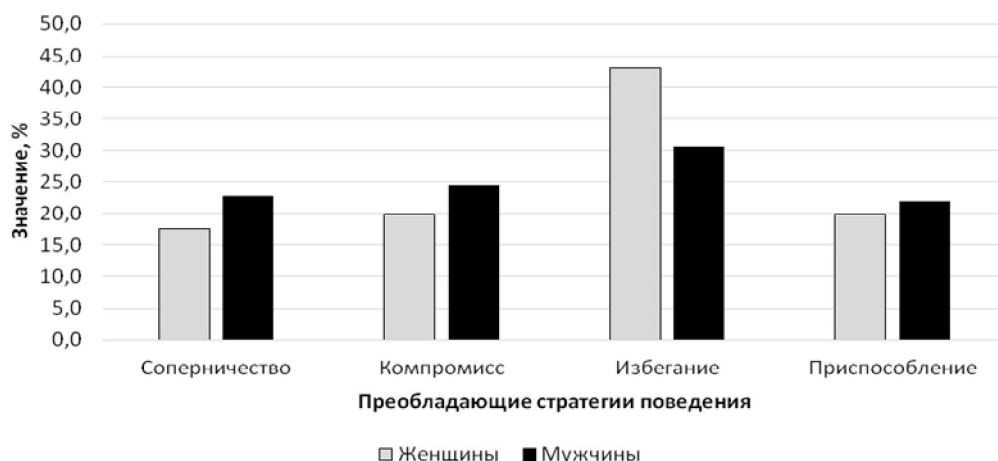


Рис. 4. Процентное соотношение преобладающих стратегий поведения среди мужчин и женщин

Преобладающей стратегией поведения как у мужчин, так и у женщин является *избегание*, но женщины пользуются ей в 43 % случаев, а мужчины – в 31 %. При этом *соперничество* и *компромисс* мужчины используют чаще на 5,4 и 4,7 % соответственно.

На рисунке 5 представлено распределение преобладающих и отвергаемых стратегий среди всех респондентов.

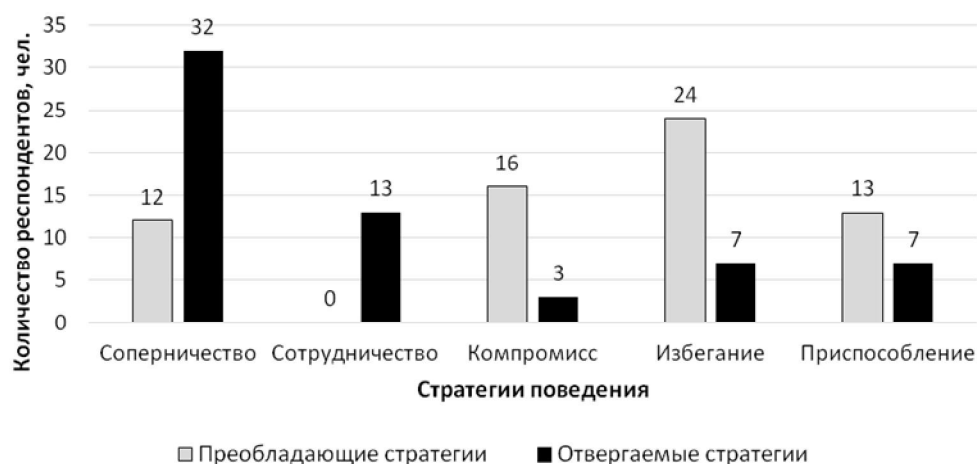


Рис. 5. Распределение преобладающих и отвергаемых стратегий среди респондентов

Наиболее часто применяемая стратегия поведения в конфликте в образовательной среде УГЛТУ – избегание, а отвергаемая – соперничество.

На основе проведенного исследования можно сделать вывод, что наиболее частыми стратегиями выхода из педагогических конфликтов в УГЛТУ являются: *компромисс*, *избегание* и *приспособление*. Это те стратегии поведения, которые требуют от человека наименьшей напористости [8].

В образовательной среде УГЛТУ в большинстве случаев отвергается *соперничество* и зачастую *сотрудничество*. Это происходит по причине заведомого неравенства участников образовательного процесса. Преподаватели не признают обучающихся равными себе, а руководители не считают равными себе подчиненных. Однако все понимают, что агрессивными методами ничего добиться нельзя и даже в случае конфликтной ситуации пытаются сохранить с оппонентом хорошие отношения.

В качестве рекомендаций по предотвращению и разрешению педагогических конфликтов в образовательной среде УГЛТУ можно предложить следующее:

1. Преподавателям и обучающимся, у которых преобладающей стратегией поведения является *приспособление*, необходимо активнее отстаивать свои права. Так как постоянные уступки и ущемление своих интересов в важных вопросах могут негативно влиять на эмоциональное состояние и образовательный процесс. Человек, который уступает во всех конфликтах, рискует потерять уважение окружающих, стать объектом для манипулирования.

2. Участникам образовательного процесса, *избегающим* конфликтов, необходимо помнить, что оттягивание решения конфликтного вопроса заканчивается взрывом эмоций и бурным выяснением отношений. Этот вариант поведения можно оправдать, если причина конфликта незначительна для обеих сторон. В любых же серьезных ситуациях он может привести к дальнейшему росту непонимания между людьми и еще большему накоплению взаимных претензий. Важно понять, что исчезает только решенная проблема, нерешенная же лишает человека сил и делает его жизнь сложнее.

3. Путь нахождения *компромиссов*, хотя частично и удовлетворяет требования обеих сторон, как правило, не приводит к завершению конфликта и служит лишь передышкой. Слабым местом позиции компромисса является ее полная зависимость от позиции соперника, и если тот не готов поступиться частью своих интересов, то решения конфликта достигнуть не удастся. Прежде чем идти на компромисс,

необходимо собрать всю возможную информацию о предмете спора, чтобы условия компромисса были адекватными. Отстаивать свою точку зрения необходимо более решительно и прямолинейно.

4. В любом педагогическом конфликте необходимо стремиться к *сотрудничеству* – наиболее оптимальному способу разрешения споров. Нужно искать такое решение, которое бы полностью удовлетворило претензии обеих сторон. Стараться понять глубинную причину конфликта.

5. Для большей продуктивности нужно быть честным со своим оппонентом и приспосабливаться к его манере общения.

6. При возникновении конфликтной ситуации педагогу важно при разговоре с обучающимся сохранять спокойный тон, быть терпимым, проявлять сочувствие, быть лаконичным, при обращении строить фразы так, чтобы они вызвали нейтральную или позитивную реакцию со стороны обучающегося.

7. Педагогу необходимо знать и отслеживать сигналы, свидетельствующие о зарождении конфликта. Ведь, как сказал И. Гете, «из двух ссорящихся более виноват тот, кто умнее».

8. Для предупреждения конфликтов необходима оптимизация всех форм общения, оказание психологической и педагогической помощи тем, кто в силу различных жизненных обстоятельств, своего духовного состояния в этом нуждается.

9. Необходимо помогать новым сотрудникам и молодым педагогам адаптироваться к социально-психологическим условиям коллектива для достижения психологической совместимости и комфортного межличностного общения.

Библиографический список

10. Тест К. Томаса // Online Test Pad. – URL: <http://onlinetestpad.com/ru/test/63539-test-tomasa-tipy-povedeniya-v-konflikte>.

4. Гришина Н.В. Психология конфликта / Н.В. Гришина. – СПб: Питер, 2000. – 464 с.

5. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта / А.Г. Здравомыслов. – М.: Аспект-Пресс, 1996. – 317 с.

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А.Я. Анцупов, С.В. Баклановский. – СПб: Питер, 2005. – 288 с.

8. Рыбакова М.М. Конфликт и взаимодействия в педагогическом процессе / М.М. Рыбакова. – М.: Просвещение, 1991. – 128 с.

2. Воробьева И.В. Социально-психологическое взаимодействие личности и группы: учеб. пособие / И.В. Воробьева, О.Н. Шахматова. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2009. – 271 с.

3. Гирнык А. Конфликты: структура, эскалация, улаживание / А. Гирнык, А. Бобро. – М.: Изд-во Соломии Павлычко «Основы», 2004.

7. Курочкина О.Н. Педагогическая конфликтология: учеб. пособие / И.А. Курочкина, О.Н. Шахматова. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф. пед. ун-та, 2013. – 229 с.

ГРНТИ 14.35.07

УДК 159.947.5+ 378

И.А. Панин
И.А. Петрикеева
УГЛТУ, Екатеринбург

ПРОБЛЕМЫ УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ИНСТИТУТА ЛЕСА И ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ УГЛТУ

Приводятся результаты исследования учебных мотивов обучающихся в ИЛП УГЛТУ. Опрос был проведен в 2016 году. Было выявлено, что ведущим мотивом является овладение профессией. Установлены тенденции изменения мотивации в ходе обучения.

Ключевые слова: мотивация, мотивы обучения, проблемы учебной мотивации, высшее образование, качество высшего образования.

В настоящее время в Российской Федерации наблюдается падение качества высшего образования, которое выражается, главным образом, в потере международного престижа российского высшего образования, и неудовлетворённости потребностей в количестве и особенно в качестве подготовки поставляемых высшими учебными заведениями кадров [1, 2]. Данная проблема является многоаспектной, каждая сторона требует отдельной проработки, изучения и решения. Одной из сторон является проблема мотивации обучения в высшей школе. Ни для кого не секрет, что качество образования зависит не только от таких факторов, как квалификация и компетентность преподавателей, использование эффективных методик обучения, материально-техническое обеспечение и т.д., но и от личной заинтересованности обучающихся и преподавателей в образовательном процессе.

Вопросы мотивации участников процесса обучения могут носить как общий, универсальный для всех высших учебных заведений характер, так и иметь локальную специфику в отдельных учебных организациях, институтах и направлениях обучения.

Следует отметить также, что мотивы обучения являются мобильной системой и могут изменяться как бесконтрольно, так и целенаправленно [3]. О динамичности мотивов обучения свидетельствуют данные многих исследований [4–6].